



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
PAOLO MENGOLZI IŠVADA,
pateikta 2015 m. gegužės 20 d.¹

Byla C-177/14

María José Regojo Dans
prieš
Consejo de Estado

(Tribunal Supremo (Ispanija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Bendrasis ETUC, UNICE ir CEEP susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis — Viešasis sektorius — Pasitikėjimo valstybės tarnautojai — 2 punkto 1 dalis — 3 punkto 1 dalis — Pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo kvalifikavimas — 3 punkto 2 dalis — To paties arba panašaus darbo sąvoka — Ypatingas užduočių pobūdis — Palyginimas atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktus — 4 punktas — Nediskriminavimo principas — Objektivos priežastys“

1. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą, kurį pateikė *Tribunal Supremo* (Ispanija), yra susijęs su 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas)² išaiškinimu. Šio dokumento, kuriuo po Liuksemburge įvykusio neeilinio Europos Vadovų Tarybos susitikimo siekiama „geresnės darbo laiko lankstumo ir darbuotojų apsaugos pusiausvyros“³, tikslai yra du: pirma, jame numatyta, kad valstybės narės imasi priemonių, norėdamos išvengti piktnaudžiavimo paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis⁴; antra, jame reikalaujama, kad su darbuotojais, dirbančiais pagal terminuotas darbo sutartis, nebūtų elgiamasi prasčiau nei su panašiais darbuotojais, dirbančiais pagal neterminuotas darbo sutartis.

2. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas užduoda Teisingumo Teismui klausimą būtent dėl šio antrojo tikslo. Jo visų pirma prašoma išaiškinti sąvoką „tas pats ar panašus darbas“, pagal kurią nuolatinis darbuotojas laikomas „panašiu“ į dirbantį pagal terminuotą sutartį darbuotoją, kuris reikalauja taikyti 4 punktą, taip pat priimti sprendimą dėl „[objektyvių priežasčių]“, galinčių pateisinti nevienodą požiūrį, kvalifikavimo.

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — OL L 175, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368.

3 — Bendrojo susitarimo preambulė, pirmoji pastraipa.

4 — Bendrojo susitarimo 5 punktas.

I – Teisinis pagrindas

A – *Sajungos teisė*

3. Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalyje apibrėžiama jo taikymo sritis: jis taikomas „pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika.“

4. Bendrojo susitarimo 3 punkte apibrėžiamas pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas ir panašus nuolatinis darbuotojas. Susitarimo 1 punkte nurodyta, kad „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis“. Bendrojo susitarimo 2 punkte „panašus nuolatinis darbuotojas“ yra toks darbuotojas, kuris, pirma, yra „toje pačioje įmonėje dirbantis“ darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį ir, antra „atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius“. 3 punkto 2 dalyje patikslinama, kad jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, „lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką“.

5. Bendrojo susitarimo 4 punkte įtvirtintas pagal terminuotą sutartį dirbančių darbuotojų nediskriminavimo, palyginti su panašiais nuolatiniais darbuotojais, principas. Jo 1 dalyje nustatyta, kad „pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos nepalankesnės darbo sąlygos negu panašioms nuolatiniais darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.“ Jo 4 dalyje patikslinta, kad „pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinį darbuotojų kvalifikacija, vertinama atsižvelgiant į jų darbo stažą, yra vienoda, nebent tokios kvalifikacijos skirtumai yra objektyviai pagrįsti.“

B – *Ispanijos teisės aktai*

6. 2007 m. balandžio 12 d. Įstatymo dėl valstybės tarnybos pagrindų statuto (*Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público*, toliau – LEBEP)⁵ 8 straipsnyje valstybės tarnautojai apibrėžiami kaip „asmenys, atlygintinai dirbantys viešojo administravimo institucijose tam, kad būtų užtikrinamas bendrasis interesas“. Jame patikslinta, kad valstybės tarnautojai yra keturių rūšių: statutiniai tarnautojai, laikinieji tarnautojai, sutartininkai (visi jie gali dirbti pagal terminuotas arba neterminuotas sutartis) ir pasitikėjimo valstybės tarnautojai⁶.

7. LEBEP 9 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad „statutiniai tarnautojai yra pagal įstatymą paskirti asmenys, kurie dėl administracinės teisės reglamentuojamų statutinių santykių priklauso viešojo administravimo tarnybai ir vykdo nuolatinę atlyginamą profesinę veiklą“. LEBEP 9 straipsnio 2 dalyje patikslinta, kad „bet kuriuo atveju pareigas, kurios vykdomos tiesiogiai arba netiesiogiai įgyvendinant viešosios valdžios įgaliojimus arba užtikrinant bendruosius valstybės ar valdžios institucijų interesus, vykdo tik valstybės tarnautojai pagal atitinkamos valstybės administracijos veiklą reglamentuojančiame įstatyme numatytas sąlygas“.

⁵ — *Boletín Oficial del Estado*, Nr. 89, 2007 m. balandžio 13 d.

⁶ — Valstybės tarnautojai, kurie pagal Ispanijos teisę vadinami *personal eventual*, toliau bus vadinami „pasitikėjimo valstybės tarnautojais“.

8. LEBEP 12 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „pasitikėjimo valstybės tarnautojai yra asmenys, kurie paskirti laikinai atlikti tik tas funkcijas, kurios aiškiai laikomos pasitikėjimo ar specialaus konsultavimo užduotimis, ir kuriems atlyginama iš specialiai tam skirtų biudžeto lėšų“. Šio straipsnio 3 dalyje numatyta, kad „šie darbuotojai laisvai skiriami į pareigas ir atleidžiami iš jų. Bet kuriuo atveju jie atleidžiami iš pareigų, kai pasibaigia asmens arba institucijos, kurių pasitikėjimu jie ėjo pareigas arba kuriai teikė specialias konsultacijas, įgaliojimai“. 5 dalyje nurodyta, kad, „jeigu tai suderinama su pasitikėjimo valstybės tarnautojų statusu, jiems taikomos statutinių tarnautojų statusą reglamentuojančios bendrosios taisyklės“.

9. Prieš įsigaliojant 2007 m. gegužės 13 d. LEBEP, valstybės tarnautojams taikytina sistema buvo nustatyta Valstybės tarnybos įstatyme (*Ley articulada de Funcionarios del Estado*, toliau – LFCE), patvirtintame 1964 m. vasario 7 d. Dekretu Nr. 315/1964⁷, ir 1984 m. rugpjūčio 2 d. Įstatyme 30/1984 dėl valstybės tarnybos reformos priemonių (*Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública*, toliau – Įstatymas Nr. 30/1984)⁸. LFCE 3 straipsnyje buvo daromas skirtumas tarp „statutinių tarnautojų“ ir „sutartininkų“, pastarieji galėjo būti „pagalbiniai tarnautojai“ arba „laikinieji tarnautojai“. LFCE 4 straipsnyje buvo numatyta, kad „statutinis tarnautojas – tai bet kuris tarnautojas, kuris, paskirtas pagal teisės aktus, eina nuolatinio pobūdžio funkcijas, yra įtrauktas į atitinkamą etatų planą ir gauna darbo užmokestį ir išmokas, įtrauktas į bendrajame valstybės biudžete numatytus darbuotojams skirtus asignavimus“. Dėl pasitikėjimo valstybės tarnautojų Įstatymo Nr. 30/1984 20 straipsnio 2 dalies antroje pastraipoje buvo nustatyta, kad jie „atlieka tik tas funkcijas, kurios aiškiai laikomos pasitikėjimo ar specialaus konsultavimo užduotimis; šiuos darbuotojus laisvai į pareigas skiria ir iš jų atleidžia valstybės ministrai ir sekretoriai ir atitinkamais atvejais – autonominių sričių vyriausybės patarėjai ir vietos valdžios institucijų vadovai. Pasitikėjimo valstybės tarnautojai yra savaime atleidžiami iš pareigų, kai pasibaigia asmens arba institucijos, kurių pasitikėjimu jie ėjo pareigas arba kuriai teikė specialias konsultacijas, įgaliojimai“.

10. Kiek tai susiję su valstybės tarnautojų darbo užmokesčiu, LEBEP 23 straipsnyje reglamentuojamas statutinių tarnautojų „pagrindinis darbo užmokestis“. Jame nustatyta, kad į šį pagrindinį darbo užmokestį įeina, pirma, „darbo užmokestis, numatytas kiekvienai profesinės kvalifikacijos pakategorei, o jeigu pakategorė nenustatyta, – kiekvienai profesinės kvalifikacijos kategorijai“, antra, „trejų metų tarnybos stažo priedai, kuriuos sudaro fiksuota suma, taikoma kiekvienai profesinės kvalifikacijos pakategorei, o jeigu pakategorė nenustatyta, – kiekvienai profesinės kvalifikacijos kategorijai, už kiekvieną trejų metų tarnybos stažo laikotarpį“.

11. Pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo užmokestis reglamentuojamas įstatymais, reglamentuojančiais finansus. Naujausias finansų įstatymas, taikytinas ginčijamam laikotarpiui, yra 2012 m. birželio 29 d. Įstatymas Nr. 2/2012⁹ (toliau – 2012 m. finansų įstatymas)¹⁰. Jo 26 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad „pasitikėjimo valstybės tarnautojams mokamas kiekvienai profesinės kvalifikacijos kategorijai ar pakategorei, kuriai Finansų ir valdymo ministerija ir viešojo administravimo institucija prilygina jų pareigas, numatytas darbo užmokestis ir piniginės išmokos už trylikąjį ir keturioliktąjį mėnesius, taip pat už einamas pareigas pasitikėjimo valstybės tarnautojams mokami priedai <...> Statutiniams tarnautojams, kurie vis dar dirba arba yra komandiruoti, einantiems pasitikėjimo valstybės tarnautojams priskiriamas pareigas, mokamas kiekvienai profesinės kvalifikacijos kategorijai ar pakategorei numatytas pagrindinis darbo užmokestis, įskaitant trejų metų tarnybos stažo priedą, ir, jei taikytina, už šią darbo vietą numatytą priedą“.

7 — *Boletín Oficial del Estado* Nr. 40, 1964 m. vasario 15 d.

8 — *Boletín Oficial del Estado*, Nr. 185, 1984 m. rugpjūčio 3 d.

9 — *Boletín Oficial del Estado*, Nr. 156, 2012 m. birželio 30 d.

10 — Ispanijos vyriausybės teigimu, kitiems finansiniams metams (2008–2011) taikomi finansų įstatymai šiuo aspektu yra iš esmės tapatūs 2012 m. finansų įstatymui.

II – Faktinės aplinkybės, pagrindinės bylos procesas ir prejudiciniai klausimai

12. M. J. Regojo Dans nuo 1996 m. kovo 1 d. yra pasitikėjimo valstybės tarnautoja *Consejo de Estado*. Ji eina nuolatinio patarėjo ir antrojo skyriaus pirmininko sekretoriato vadovo pareigas. Anksčiau, nuo 1980 m. liepos 4 d. iki 1996 m. kovo 1 d., ji buvo pasitikėjimo valstybės tarnautoja *Tribunal Constitucional*, išskyrus trumpą pertrauką 1995 m. balandžio 7–26 d., kai pagal sutartį dirbo *Consejo Económico y Social*.

13. 2012 m. sausio 25 d. M. J. Regojo Dans pateikė prašymą *Consejo de Estado* pripažinti jai teisę gauti trejų metų tarnybos stažo priedus už laikotarpį, kai ji buvo valstybės tarnautoja, t. y. 31,5 metų, prašymo pateikimo dieną, ir išmokėti jai atitinkamą sumą už pastaruosius ketverius metus.

14. 2012 m. liepos 24 d. sprendimu *Consejo de Estado* pirmininkas jos prašymą atmetė.

15. M. J. Regojo Dans pagal administracinės teisenos procesą pateikė skundą dėl tokio sprendimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, visų pirma teigdamą, kad atsisakymas pripažinti jos teisę į trejų metų tarnybos stažo priedą reiškia skirtingą požiūrį, palyginti su kitais valstybės tarnautojais, ir kad toks skirtingas požiūris prieštarauja Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punktui.

16. Todėl *Tribunal Supremo* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. Ar „pasitikėjimo valstybės tarnautojai“, kaip jie dabar apibrėžti [LEBEP] 12 straipsnyje ir kaip jie buvo apibrėžti anksčiau galiojusio <...> Įstatymo 30/1984 <...> 20 straipsnio 2 dalyje, patenka į [Bendrojo susitarimo] 3 punkto 1 dalyje pateiktą „pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo“ sąvokos apibrėžtį?
2. Ar minėto [Bendrojo susitarimo] 4 punkto 4 dalyje įtvirtintas nediskriminavimo principas taikytinas tokiems „pasitikėjimo valstybės tarnautojams“, siekiant, kad jiems būtų pripažintas ir išmokėtas atlyginimas, kuris, atsižvelgiant į darbo stažą, mokamas statutiniais tarnautojams, nuolat dirbantiems sutartininkams, laikiniejiems valstybės tarnautojams ir laikinai dirbantiems sutartininkams?
3. Ar pagal du minėtus Ispanijos įstatymus taikytina tokių „[pasitikėjimo] valstybės tarnautojų“ laisva skyrimo į pareigas ir atleidimo iš jų tvarka, pagrįsta su pasitikėjimu susijusiomis priežastimis, patenka į minėtame 4 punkte nurodytas tokį skirtingą požiūrį pateisinančias objektyvias priežastis?“

17. Pastabas šiais klausimais raštu pateikė M. J. Regojo Dans, Ispanijos ir Italijos vyriausybės ir Europos Komisija.

III – Teisinė analizė

A – Dėl pirmojo prejudicinio klausimo

18. Pirmuoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teiraujasi Teisingumo Teismo, ar darbuotojas, atliekantis „pasitikėjimo ar specialaus konsultavimo funkcijas“, turi būti laikomas „pagal terminuotą sutartį dirbančiu darbuotoju“, kaip jis suprantamas Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje.

19. Mano nuomone, šis klausimas apima du klausimus. Vienas yra susijęs su pasitikėjimo valstybės tarnautojų laikymu „darbuotojais“, o kitas – su jų laikymu „pagal terminuotą sutartį dirbančiais darbuotojais“, kaip tai suprantama Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje.

1. Dėl pripažinimo „darbuotoju“

20. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo teigimu, pasitikėjimo valstybės tarnautojų galima pripažinti „darbuotoju“, kaip jis suprantamas Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje, tik jeigu jis atitinka vieną ar daugiau iš trijų toliau nurodytų kriterijų: atliekamos pareigos gali būti prilyginamos privataus sektoriaus profesijai, turi būti pavaldumo santykiai ir mokamas darbo užmokestis turi būti būdas užsidirbti pragyvenimui¹¹.

21. Sąvoka „darbuotojas“ nėra apibrėžta nei Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje, nei jokiaje kitoje jo nuostatoje. Iš tiesų 2 punkto 1 dalyje nustatyta, kad „darbo sutartį arba darbo santykius apibrėžia kiekvienos valstybės narės teisė, kolektyvinės sutartys ar praktika.“ Direktyvos 1999/70 17 konstatuojamojoje dalyje patikslinama, kad „ši direktyva leidžia valstybėms narėms pačioms apibrėžti bendrajame susitarime vartojamas, bet jame konkrečiai neapibūdintas sąvokas pagal jų nacionalinę teisę ar praktiką, ir ši nuostata taip pat taikoma kitoms socialinės politikos direktyvoms, kuriose vartojamos panašios sąvokos, jeigu jos atitinka Bendrojo susitarimo turinį“. Sprendime *Sibilio* Teisingumo Teismas, paklaustas dėl socialinės paskirties darbus dirbančių darbuotojų ir Italijos viešojo administravimo institucijos santykio kvalifikavimo, nusprendė, kad „tai valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai turi apibrėžti, kas yra darbo sutartis ar darbo santykiai, kuriems taikomas Bendrasis susitarimas, pagal jo 2 punkto 1 dalį“¹². Tik prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris yra vienintelis kompetentingas aiškinti vidaus teisę¹³, turi priimti sprendimą dėl pasitikėjimo valstybės tarnautojo pripažinimo „darbuotoju“.

22. Valstybių narių kompetencijai apibrėžti „darbo sutartį arba darbo santykius“ taikoma vienintelė išlyga: jos negali, kaip Teisingumo Teismas nutarė tame pačiame Sprendime *Sibilio*, „savavališkai netaikyti pagal Direktyvą 1999/70 ir bendrąjį susitarimą suteikiamos apsaugos tam tikrai asmenų kategorijai“¹⁴. Iš tiesų Direktyvos 1999/70 17 konstatuojamojoje dalyje patikslinta, kad valstybės narės apibrėžia bendrajame susitarime neapibrėžtas sąvokas, „jeigu jos atitinka Bendrojo susitarimo turinį“. Taigi vidaus teisėje apibrėžiant „darbo sutartį arba darbo santykius“ negali būti pakenkta Bendrojo susitarimo tikslams ir veiksmingumui. Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad valstybės narės negali valstybės tarnautojams netaikyti bendrajame susitarime numatytos apsaugos: „Bendrojo

11 — Sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą iš tiesų nurodyta, kad sunku nustatyti, ar dėl to, kad pagal Ispanijos teisės aktus pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigos yra apibūdinamos kaip pasitikėjimo ir specialaus konsultavimo pareigos, šioms tarnautojams netaikytinas reikalavimas turėti tinkamą kvalifikaciją, numatytas Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 ir 2 dalyse pateiktose sąvokų „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ ir „panašus nuolatinis darbuotojas“ apibrėžtyse. Tokia „tinkama kvalifikacija“ yra būdinga šios išvados 20 punkte nurodytiems trimis kriterijams.

12 — Sprendimas *Sibilio* (C-157/11, EU:C:2012:148, 45 punktas).

13 — Teisingumo Teismas tikrai yra pripažinęs, kad „Direktyva 1999/70 ir Bendrasis susitarimas taikomi visiems darbuotojams, teikiantiems atlygintinas paslaugas pagal nustatytus su darbdaviais terminuotus darbo santykius“ (sprendimai *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, 28 punktas; *Angelidaki ir kt.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 114 punktas; *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres*, C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 42 punktas; *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 40 punktas; *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 33 punktas; *Mascolo ir kt.*, C-22/13, C-61/13, C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 68 punktas; Nutartis *León Medialdea*, C-86/14, EU:C:2014:2447, 39 punktas, ir Sprendimas *Nisttahuz Poclava*, C-117/14, EU:C:2015:60, 31 punktas). Teisingumo Teismas niekada nėra tiksliai nurodęs, ką reikia laikyti „paslauga“ ir „atlyginimu“ – nemanau, kad tokia bendra apibrėžtimi galėtų būti kėsinamasi į valstybių narių kompetenciją. Be to, norėčiau pažymėti, kad ši apibrėžtis skiriasi nuo apibrėžties, kurią Teisingumo Teismas pateikė laisvo darbuotojų judėjimo srityje, nurodydamas trečiąjį – pavaldumo santykių – kriterijų (Sprendimas *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, 17 punktas). Kaip pažymi generaliniai advokatai J. Kokott ir M. Poiares Maduro, sąvoka „darbuotojas“ nėra vienareikšmė, ji skiriasi atsižvelgiant į nagrinėjamą Sąjungos teisės aktą (generalinės advokatės J. Kokott išvada byloje *Wippel*, C-313/02, EU:C:2004:308, 43 punktas, ir generalinio advokato M. Poiares Maduro išvada byloje *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:3, 11 punktas). Galbūt šio trečiojo kriterijaus nenurodymą reikėtų vertinti kaip Teisingumo Teismo ketinimą atsižvelgti į „netipinių“ darbo santykių formavimąsi, kai skirtumas tarp samdomo ir savarankiškai dirbančio darbuotojo praranda reikšmę. Žr. Catherine Barnard „EU Employment Law“, Fourth Edition, Oxford University Press, 2012, p. 144 ir 152-154.

14 — Sprendimas *Sibilio* (C-157/11, EU:C:2012:148, 51 punktas).

susitarimo 3 punkto 1 [dalyje] įtvirtinta sąvoka „pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys darbuotojai“, kaip suprantama šiame susitarime, apima visus darbuotojus, nedarydama skirtumo pagal tai, ar jų darbdavys yra privatus, ar viešas“¹⁵. Be to, Sprendime *Sibilio* Teisingumo Teismas pažymėjo, kad Italija negali taikyti kitokio „formalaus kvalifikavimo“ nei „darbo santykiai“, jeigu šis „formalus kvalifikavimas tėra fiktyvus, t. y. nuslepia tikrieji darbo santykiai, kaip jie suprantami Italijos teisėje“¹⁶. Sprendime *O'Brien*, kuriame Teisingumo Teismui teko nagrinėti laikinai įdarbintus teisėjus ir Airijos viešojo administravimo instituciją siejančius santykius, jis laikėsi nuomonės, kad Airija gali atsisakyti šiuos santykius laikyti „darbo santykiais“ tik „jeigu nagrinėjamų darbo santykių pobūdis iš esmės skiriasi nuo tų, kurie sieja dirbančius asmenis, pagal nacionalinę teisę patenkančius į darbuotojų kategoriją, ir jų darbdavius“¹⁷. Norėdamas atlikti tokį palyginimą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi atsižvelgti į „teisėjų paskyrimo ir atleidimo būdus“ ir jų „darbo organizavimą“ (darbo valandas, darbo laikotarpius, lankstumą), taip pat į tai, kad jie turi teisę į socialines išmokas (ligos, motinystės ar tėvystės pašalpą)¹⁸.

23. Kitaip tariant, nors Teisingumo Teismas pagal Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalį neapibrėžia „darbo santykių“, vis dėlto jis reikalauja, kad ši apibrėžtis nebūtų taikoma savavališkai – jis reikalauja, kad taikytinoje nacionalinėje teisėje apibrėžti „darbo santykių“ kriterijai būtų vienodai taikomi visiems asmenims, reikalaujantiems Bendrojo susitarimo apsaugos“¹⁹.

24. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui reikia atsakyti, kad, nors valstybės narės turi apibrėžti „darbo sutartį ar darbo santykius“, jos privalo užtikrinti, kad dėl tokios sąvokos tam tikrai asmenų kategorijai – šioje byloje pasitikėjimo valstybės tarnautojams – nebūtų savavališkai netaikoma Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo suteikiama apsauga. Iš tiesų, pasitikėjimo valstybės tarnautojams turi būti suteikiama tokia apsauga, nes jų santykių su viešojo administravimo institucija pobūdis iš esmės nesiskiria nuo santykių, siejančių darbdavius ir asmenis, pagal Ispanijos teisę priskiriamus prie darbuotojų kategorijos.

25. Kaip pažymi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, pasitikėjimo valstybės tarnautojams Bendrojo susitarimo negalima netaikyti todėl, kad jie yra valstybės tarnautojai²⁰.

26. Taip galėtų būti, jeigu santykiai su viešojo administravimo institucija iš esmės skirtųsi nuo darbdavio santykių su savo darbuotojais, kurie laikomi tokiais pagal Ispanijos teisę. Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad pagal LEBEP 9 straipsnio 1 dalį statutiniai tarnautojai su viešojo administravimo institucija susiję „pagal administracinę teisę

15 — Sprendimas *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* (C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 40 punktas).

16 — Sprendimas *O'Brien* buvo priimtas ne dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, bet dėl 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998 1 20, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267) (toliau – Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną) išaiškinimo. Tai nėra labai svarbu – iš tiesų Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 2 punkto 1 dalies formuluotė („šis susitarimas taikomas ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, kurie sudarė darbo sutartį arba kurių darbo santykius apibrėžia kiekvienoje valstybėje narėje galiojantys įstatymai, kolektyvinės sutartys arba praktika“) yra labai panaši į šioje byloje nagrinėjamo Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalies formuluotę. Be to, Sprendime *Sibilio* Teisingumo Teismas nurodo Sprendimą *O'Brien* (Sprendimas *O'Brien*, C-393/10, EU:C:2012:110, 51 punktas).

17 — Sprendimas *O'Brien* (C-393/10, EU:C:2012:110, 42 punktas).

18 — Sprendimas *O'Brien* (C-393/10, EU:C:2012:110, 45-46 punktai).

19 — Žr. Sophie Robin-Olivier „Le droit social de l'Union est-il capable de réduire la fragmentation de la catégorie des travailleurs?“, *Revue trimestrielle du droit européen*, 2012, p. 480: dėl Sprendimo *O'Brien* autorė pažymi, kad „Teisingumo Teismo įgaliojimai šioje byloje rodo pačios nacionalinės teisės vidaus kontrolės atlikimą pagal šios teisės vidaus darnos reikalavimą“. Dėl Bendrojo susitarimo 2 punkto 1 dalies generalinis advokatas M. Poiares Maduro kalba apie „sąlyginę nuorodą“ į nacionalinę teisę (generalinio advokato M. Poiares Maduro išvada byloje *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:3, 15 punktas).

20 — Sprendimai *Adeneler ir kt.* (C-212/04, EU:C:2006:443, 54 punktas), *Marrosu ir Sardino* (C-53/04, EU:C:2006:517, 39 punktas), *Vassallo* (C-180/04, EU:C:2006:518, 32 punktas), *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 25 punktas), *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* (C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 38 punktas), *Della Rocca* (C-290/12, EU:C:2013:235, 34 punktas), *Fiamingo ir kt.* (C-362/13, C-363/13 ir C-407/13, EU:C:2014:2044, 29 punktas), *Mascolo ir kt.* (C-22/13, C-61/13, C-63/13 ir C-418/13, EU:C:2014:2401, 67 punktas).

reglamentuojamais statutiniais santykiais ir vykdo nuolatinę *atlyginamą profesinę veiklą*²¹. Tad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar pasitikėjimo valstybės tarnautojų ir viešojo administravimo institucijos santykiai iš esmės skiriasi nuo LEBEP 9 straipsnio 1 dalyje apibūdintų santykių.

27. Vis dėlto nesuprantu, kodėl „pasitikėjimo ar specialaus konsultavimo funkcijos“, vertinant apskritai, neturėtų apimti „profesinės veiklos“ vykdymo ir, atrodo, taip mano prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Taip pat noriu pažymėti, jog 2012 m. finansų įstatymo 26 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad „pasitikėjimo valstybės tarnautojams mokamas kiekvienai profesinės kvalifikacijos kategorijai ar pakategorei, kuriai Finansų ir valdymo ministerija ir viešojo administravimo institucija prilygina jų pareigas, numatytas darbo užmokestis <...>“: tad pasitikėjimo valstybės tarnautojų pagrindinis darbo užmokestis yra toks pat kaip ir prie tos pačios kategorijos priskiriamų statutinių tarnautojų. Kalbant apie „paskyrimo ir atleidimo būdus“, kuriuos Teisingumo Teismas sprendime *O'Brien* nurodė kaip veiksnį, į kurį reikia atsižvelgti vertinant esminį skirtumą, man atrodo, šioje byloje į juos nereikia atsižvelgti. Iš tiesų atleidimo būdai turi reikšmę nustatant, ar pasitikėjimo valstybės tarnautojas yra „pagal terminuotą sutartį dirbantis“ darbuotojas, o ne nustatant, ar jis yra „darbuotojas“; šiuo klausimu primenu, kad Sprendime *O'Brien* buvo aiškinamas Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną, o ne šioje byloje nagrinėjamas Bendrasis susitarimas. Kalbant apie paskyrimo būdus, kurie tikrai skiriasi, nes pasitikėjimo valstybės tarnautojai, kitaip nei statutiniai tarnautojai, nėra skiriami konkurso būdu, man atrodo, jie nėra lemiami, nes pasitikėjimo valstybės tarnautojai vykdo panašią veiklą kaip ir statutiniai tarnautojai ir jų darbo užmokestis yra panašus.

28. Dabar nagrinėsiu sąvokos „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“, kaip ji suprantama Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje, antrąjį elementą, t. y. „darbo sutarties ar santykių pabaigą“. Kitaip nei sąvoka „darbuotojas“, sąvoka „darbo sutarties ar santykių pabaiga“ yra apibrėžta bendrajame susitarime.

2. Dėl „pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo“ kvalifikavimo pagal Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalį

29. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 3 punkto 1 dalyje pagal terminuotą sutartį dirbančiu darbuotoju laikomas darbuotojas, kurį su darbdaviu sieja sutartis ar darbo santykiai, „kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis“.

30. Šioje byloje pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo santykiai gali pasibaigti dviem atvejais: savaime, jeigu atleidžiamas tiesioginis vadovas, ir laisvai, jeigu taip nusprendžia tiesioginis vadovas (kaip nurodė Italijos vyriausybė, tai yra atleidimas *ad nutum*). Iš tiesų LEBEP 12 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad „pasitikėjimo valstybės tarnautojai laisvai skiriami į pareigas ir atleidžiami iš jų. Bet kuriuo atveju jie atleidžiami iš pareigų, kai pasibaigia asmens arba institucijos, kurių pasitikėjimu jie ėjo pareigas arba kuriam teikė specialias konsultacijas, įgaliojimai“. Pagal Įstatymą Nr. 30/1984 padėtis buvo tokia pati. Įstatymo Nr. 30/1984 20 straipsnio 2 dalies antroje pastraipoje buvo nustatyta, kad „šiuos darbuotojus laisvai į pareigas skiria ir atleidžia iš jų valstybės ministrai ir sekretoriai ir atitinkamais atvejais – autonominių sričių vyriausybės patarėjai ir vietos valdžios institucijų vadovai. Pasitikėjimo valstybės tarnautojai yra savaime atleidžiami iš pareigų, kai pasibaigia asmens arba institucijos, kurių pasitikėjimu jie ėjo pareigas arba kuriems teikė specialias konsultacijas, įgaliojimai“.

21 — Pažymėta mano.

31. Pasitikėjimo valstybės tarnautojų pripažinimo „pagal terminuotą sutartį dirbančiais“ darbuotojais, kaip jie suprantami Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje, klausimą iškelia ne prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, o Ispanijos vyriausybė. Vis dėlto, manau, šį aspektą reikia išanalizuoti. Be to, pagrindinės bylos ieškovė ir Komisija šiuo klausimu pateikė pastabas. Ieškovės teigimu, ji analizavo ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

32. Ispanijos vyriausybė tvirtina, kad pasitikėjimo valstybės tarnautojo negalima laikyti „pagal terminuotą sutartį dirbančiu“ darbuotoju, kaip jis suprantamas Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje. Iš tiesų ji mano, kad yra taikomas pasitikėjimo valstybės tarnautojų laisvo atleidimo principas ir kad šiuo atveju darbo santykių pabaigą lemia ne „objektyvi sąlyga“, kaip tai suprantama minėtoje nuostatoje. Aplinkybė, kad pasitikėjimo valstybės tarnautojas „bet kuriuo atveju“ atleidžiamas savaime, jeigu atleidžiamas jo tiesioginis vadovas, šios išvados nekeičia.

33. Pagrindinės bylos ieškovė teigia, kad pagal LEBEP 12 straipsnio 1 dalį pasitikėjimo valstybės tarnautojai funkcijas atlieka „laikiniai“. Laisvą atleidimą, kaip ir savaiminį atleidimą dėl tiesioginio vadovo atleidimo, lemia „objektyvios sąlygos“. Iš tiesų, atrodo, ieškovė mano, kad tiesioginio vadovo priimtas sprendimas dėl atleidimo yra „objektyvi sąlyga“, kaip ji suprantama Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 3 punkto 1 dalyje.

34. Nesutinku su ieškovės nuomone, kad laisvas atleidimas, kai tai padaro tiesioginis vadovas, nenurodęs atleidimo motyvų, „nustatomas pagal objektyvias sąlygas“, kaip tai suprantama Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje. Aišku, šioje nuostatoje numatyti atvejai („konkreči diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis“) nėra išvardyti išsamiai: 3 punkto 1 dalyje prieš juos išvardijant nurodyta „tokias <...> kaip“. Tik tiesioginio vadovo galimybė laisvai atleisti pasitikėjimo valstybės tarnautoją apima galimybę jo neatleisti – neaišku, ar tiesioginis vadovas nuspręs tai padaryti. Tad, manau, pasitikėjimo valstybės tarnautojų laisvo atleidimo negalima laikyti nustatytu „pagal [objektyvią sąlygą]“, kaip tai suprantama Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje²².

35. Pats tiesioginio vadovo atleidimas yra „[objektyvi sąlyga]“, savaime lemianti pasitikėjimo valstybės tarnautojo atleidimą. Kadangi vieną iš šių dviejų Ispanijos teisėje numatytų atleidimo atvejų galima laikyti nustatančiu „darbo sutarties ar santykių pabaigą“, kaip tai suprantama Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje, pasitikėjimo valstybės tarnautoją reikia laikyti „pagal terminuotą sutartį dirbančiu darbuotoju“, kaip jis suprantamas šioje nuostatoje. Be to, pats Ispanijos teisės aktų leidėjas pabrėžia papildomą atleidimo, kai atleidžia tiesioginis vadovas, pobūdį, nes LEBEP 12 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad atleidžiama „bet kuriuo atveju“, nes yra atleidžiamas tiesioginis vadovas. Be to, mano nuomone, laisvo atleidimo galimybė šioje byloje yra labai maža, nes to neįvyko per šešerius metus, kuriuos ieškovė išdirbo *Consejo de Estado*.

36. Išnagrinėjęs Bendrojo susitarimo taikytinumą pasitikėjimo valstybės tarnautojams, dabar tikrinsiu, ar ieškovė buvo vertinama prasčiau, – o tai draudžiama šio susitarimo 4 punkte.

B – Dėl antrojo prejudicinio klausimo

37. Antruoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi Teisingumo Teismo, ar Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 4 dalyje įtvirtintą nediskriminavimo principą reikia aiškinti taip, kad pasitikėjimo valstybės tarnautojams negali būti atsisakyta išmokėti trejų metų tarnybos stažo priedą, mokamą statutiniams tarnautojams, laikiniejiems tarnautojams, laikiniejiems ir nuolatiniais sutartininkams.

²² — Šiuo klausimu pažymiu, kad Teisingumo Teismas dėl darbuotojo, įdarbinto pagal neterminuotą darbo sutartį ir atleisto per bandomąjį laikotarpį, nutarė, kad bandomasis laikotarpis, per kurį darbuotoją galima laisvai atleisti, nėra terminuota darbo sutartis. Žr. Sprendimą *Nisttahuz Poclava* (C-117/14, EU:C:2015:60, 36 punktas): „bandomasis laikotarpis iš esmės skirtas darbuotojo tinkamumui ir jo gebėjimams patikrinti, o terminuota darbo sutartis sudaroma, kai darbo sutarties ar santykių pabaigą lemia objektyvios sąlygos“.

38. Vis dėlto, manau, nagrinėti, ar Ispanijos teisės aktų leidėjo atsisakymas pasitikėjimo valstybės tarnautojams skirti ginčijamą priedą reiškia diskriminaciją, reikia atsižvelgiant ne į Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 4 dalį, bet į jo 4 punkto 1 dalį. Iš tiesų 4 punkto 4 dalyje įtvirtintas tas pats draudimas kaip ir jo 1 dalyje²³, tačiau jis yra susijęs su „kvalifikacija, vertinama atsižvelgiant į jų darbo stažą [darbo stažo, susijusio su specialiomis darbo sąlygomis, vertinimo kriterijais]“, o 1 punktas apskritai susijęs su „darbo sąlygomis“. Tik priedas nėra „stažo“ kriterijus. Skirti ginčijamą priedą pasitikėjimo valstybės tarnautojams atsisakoma ne todėl, kad jų stažas nėra pakankamas, o todėl, kad jie nėra statutiniai tarnautojai. Be to, keturiose bylose, kuriose Teisingumo Teismas nagrinėjo priedą už stažą, jis nagrinėjo šį klausimą atsižvelgdamas į 4 punkto 1 dalį²⁴.

39. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad „bendrajame susitarime [dėl darbo pagal terminuotas sutartis], būtent jo 4 punkte, minėtas principas taikomas pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams tam, kad darbdavys nenaudotų tokio pobūdžio darbo santykių siekdamas, kad šie darbuotojai netektų nuolatiniais darbuotojams pripažįstamų teisių“²⁵. Pagal nusistovėjusią teismų praktiką, vadovaujantis nediskriminavimo principu, reikalaujama, kad panašios situacijos nebūtų vertinamos skirtingai, nebent skirtingas vertinimas yra objektyviai pateisinamas²⁶. Taigi pirmiausia nagrinėsiu, ar pasitikėjimo valstybės tarnautojo padėtis yra panaši į statutinio tarnautojo, laikinojo tarnautojo ar sutartininko padėtį ir, antra, ar yra skirtingas vertinimas. Jeigu taip, tuomet, atsakydamas į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo trečiąjį klausimą, nagrinėsiu, ar tokį skirtingą vertinimą galima pateisinti „objektyviomis priežastimis“, kaip tai suprantama 4 punkto 1 dalyje.

1. Dėl atvejų panašumo

40. Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 dalyje pagal terminuotą sutartį dirbančiam darbuotojui draudžiama taikyti nepalankesnes sąlygas nei „panašioms nuolatiniais darbuotojams“. Susitarimo 3 punkto 1 dalyje sąvoka „panašus nuolatinis darbuotojas“ apibrėžiama kaip „toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamą pagal jo kvalifikaciją ar įgūdžius“. Joje patikslinta, kad „jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką.“

41. Manau, sąvokos „panašus“ nuolatinis darbuotojas apibrėžtis kelia dvi problemas: ką reiškia „tą patį ar panašų“ darbą ir kur ieškoti panašaus nuolatinio darbuotojo, jeigu jo nėra „toje pačioje įmonėje“ (šiuo atveju – *Consejo de Estado*), šias problemas nagrinėsiu paeiliui.

23 — Iš tiesų Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad „[4 punkto] 4 dalyje numatytas toks pats draudimas dėl stažo laikotarpių kriterijų, susijusių su specialiomis darbo sąlygomis“ (sprendimai *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 64 punktas; *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 39 punktas ir Nutartis *Bertazzi ir kt.*, C-393/11, EU:C:2013:143, 29 punktas).

24 — Sprendimai *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 47 punktas) ir *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* (C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 50 punktas), nutartys *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 32 punktas) ir *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 37 punktas). Taip pat žr. Sprendimo *Gavieiro Gavieiro* 50 punktą: „kadangi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nagrinėdamas ginčą dėl laikinųjų tarnautojų teisės į trejų metų tarnybos stažo priedą, prašo išaiškinti Bendrojo susitarimo 4 punkto 4 papunkčio sąvoką „skirtingi darbo stažo kriterijai“, reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad darbo stažo priedas, identiškas nagrinėjamam šioje byloje, į kurį teisę pagal nacionalinę teisę turėjo tik nuolatiniai sveikatos tarnybų valstybės tarnautojai, dirbantys pagal neterminuotas darbo [sutartis], išskyrus laikinuosius tarnautojus, patenka į „įdarbinimo sąlygų“ sąvoką, numatytą Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 papunktyje“.

25 — Sprendimas *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 23 punktas).

26 — Sprendimas *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 65 punktas).

a) Dėl „to paties ar panašaus“ darbo, kaip jis suprantamas Bendrojo susitarimo 3 punkto 2 dalyje

42. Iš principo, vertinti pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo, kuris mano, kad yra diskriminuojamas, ir „panašaus“ nuolatinio darbuotojo atliekamo darbo „tą patį ar panašų“ pobūdį turi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas²⁷. Visa tai netrukdo Teisingumo Teismui nurodyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kriterijų, kuriais tas teismas vadovautųsi atlikdamas tokį vertinimą²⁸. Jis taip pat yra nurodęs, kad, „norint įvertinti, ar darbuotojai atlieka tą patį arba panašų darbą, reikia išsiaiškinti, ar atsižvelgus į visumą veiksmų, kaip antai darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, galima pripažinti, kad jie yra panašioje situacijoje“²⁹.

43. Ką iš tiesų reiškia „darbo pobūdis, mokymo ir darbo sąlygos“?

44. Nutartyje *Montoya Medina* Teisingumo Teismas patvirtino prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo analizę, kuri buvo paremta „pagal terminuotą sutartį dirbančių daktaro laipsnį įgijusių lektorių teisinės padėties analize“, siekiant pažymėti, kad „ir vienai, ir kitai padėčiai reikalinga ta pati akademinė kvalifikacija, nes turėti daktaro laipsnį reikalaujama abiem atvejais, panaši profesinė patirtis (treji metai vienu atveju ir dveji metai kitu atveju) ir mokymo bei mokslinių tyrimų veiklos vykdymas“³⁰. Teisingumo Teismas nereikalauja, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas išsamiai analizuotų pagal terminuotą sutartį dirbančių daktaro laipsnį įgijusių lektorių atliekamas užduotis (pavyzdžiui, kad jis tikrintų, ar jie dėsto vieną, ar kelis dalykus, koku lygiu dėsto, ar vadovauja baigiamiesiems darbams) ar profesinę kvalifikaciją (pavyzdžiui, kiek metų iš tikrųjų sudaro jų darbo patirtis)³¹.

45. Sprendime *O'Brien* Teisingumo Teismas išsamiau analizavo atitinkamų darbuotojų atliekamą darbą. Jis pažymėjo, kad „šiuo klausimu posėdyje suinteresuotosios šalys <...> teigė, kad [teisėjai, dirbantys ne visą darbo dieną,] ir teisėjai, dirbantys visą darbo dieną, vykdo tas pačias funkcijas <...> tuose pačiuose teismuose ir tuose pačiuose posėdžiuose“³². Taigi, skirtingai nei Nutartyje *Montoya Medina*, šiuo atveju Teisingumo Teismo netenkino tiesiog darbas pagal tą pačią profesiją (teisėjo): pažymėjęs, kad Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 3 punkto 2 dalyje numatyti kriterijai yra grindžiami „veiklos esme“, analizuodamas teismus ir posėdžius, kuriuose ši veikla yra vykdoma, jis įsitikina, kad veiklos „esmė“ yra ta pati³³.

46. Sprendime dėl SESV 157 straipsnio 1 dalies išaiškinimo Teisingumo Teismas pirmą kartą nurodė „darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas“³⁴. Iš tiesų SESV 157 straipsnio 1 dalyje numatytas principas abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį „už vienodą ar vienodos vertės darbą“. Be to, nors Nutartyje *Montoya Medina* nurodyta, kad atvejus reikia lyginti atsižvelgiant į minėtus tris veiksmus, joje daroma nuoroda į Sprendimą *Angestelltenbetriebsrat der Wiener*

27 — Nutartis *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 39 punktas), Sprendimas *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 67 punktas), Nutartis *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 44 punktas), Sprendimas *Valenza ir kt.* (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43 punktas), Nutartis *Bertazzi ir kt.* (C-393/11, EU:C:2013:143, 33 punktas) ir Sprendimas *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 32 punktas).

28 — Sprendimas *Marrosu ir Sardino* (C-53/04, EU:C:2006:517, 54 punktas).

29 — Nutartis *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 37 punktas), Sprendimas *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 66 punktas), Nutartis *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 43 punktas), Sprendimas *Valenza ir kt.* (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 42 punktas), Nutartis *Bertazzi ir kt.* (C-393/11, EU:C:2013:143, 32 punktas) ir Sprendimas *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 31 punktas).

30 — Nutartis *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 38 punktas).

31 — Teisingumo Teismas panašaus požiūrio laikosi Nutartyje *Lorenzo Martínez*, kurioje, „remdamasis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateikta informacija“, jis daro išvadą, kad Kastilijos ir Leono autonominės srities statutinių tarnautojų ir laikinųjų tarnautojų padėtis yra panaši, nes jie „atlieka panašų darbą“ (mokymo), kuriam nereikalinga „akademinė kvalifikacija ar kitokia patirtis“. Žr. Nutartį *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 45–46 punktai).

32 — Sprendimas *O'Brien* (C-393/10, EU:C:2012:110, 62 punktas).

33 — Sprendimas *O'Brien* (C-393/10, EU:C:2012:110, 61 punktas).

34 — Sprendimas *Royal Copenhagen* (C-400/93, EU:C:1995:155, 33 punktas).

*Gebietskrankenkasse*³⁵, priimtą aiškinant SESV 157 straipsnio 1 dalį³⁶. Taigi, man atrodo, svarbu išnagrinėti teismo praktiką, susijusią su šiuo straipsniu, juo labiau kad sprendimų dėl Bendrojo susitarimo išaiškinimo, kuriuose Teisingumo Teismas nagrinėja atitinkamų darbuotojų atliekamą „darbą“, nėra daug³⁷.

47. Sprendime *Brunnhof* Teisingumo Teismas nagrinėjo ieškovės padėtį, kai ji, būdama Austrijos banko darbuotoja, atsakinga už „užsienio skyriaus paskolų priežiūrą, teigė, kad yra diskriminuojama dėl lyties. Ji tvirtino, kad jos padėtis buvo panaši į tame pačiame banke dirbančio kolegės vyro padėtį ir kad jos profesinė kategorija pagal taikytiną kolektyvinę sutartį buvo ta pati, o į šią kategoriją pateko samdomieji darbuotojai, turintys banko darbuotojo kvalifikaciją ir savarankiškai dirbantys kvalifikuotą darbą. Teisingumo Teismas paprašė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo „įvertinti, ar ieškovė ir nurodytas jos kolega vyrai dirba panašų darbą, nors <...> jis yra atsakingas už svarbių klientų aptarnavimą ir šiuo atveju jam yra suteikti įgaliojimai priimti privalomus išsipareigojimus, o ieškovė, kuri prižiūri paskolas, mažiau kontaktuoja su klientais ir negali priimti išsipareigojimų, kurie tiesiogiai saistytų jos darbdavį“³⁸. Kaip matyti, Teisingumo Teismas neatmeta fakto, kad atitinkami darbuotojai, nors ir yra tos pačios profesijos (t. y. yra banko tarnautojai), nedirba „to paties darbo“: taigi, mano nuomone, jis tai vertina griežtai, nes atsižvelgia į atliekamų užduočių skirtumus (paskolų priežiūra ir klientų portfelių valdymas) ir į atitinkamų darbuotojų „įgaliojimus priimti privalomus išsipareigojimus“ ir skirtingas prerogatyvas.

48. Be to, man atrodo, Sprendime *Kenny* Teisingumo Teismas griežtai vertino „tą patį darbą“. Toje byloje Airijos teisingumo ministerijos tarnautojos manė, kad yra diskriminuojamos dėl lyties, nes gavo mažesnę užmokestį nei jų kolegės vyrai, kurie, būdami ne Teisingumo ministerijos tarnautojai, bet policijos pareigūnai, turėjo atlikti tas pačias, t. y. administracines, užduotis. Teisingumo Teismas paprašė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo atsižvelgti, pirma, į Teisingumo ministerijos tarnautojų ir policijos pareigūnų profesinės kvalifikacijos skirtumus ir, antra, į aplinkybę, kad kai kurie policijos pareigūnai, turintys atlikti administracines užduotis, dar turi atlikti ir kitas „su policijos veikla susijusias“ užduotis, pavyzdžiui, bendrauti su Europolu ar Interpolu, ir kad visiems policijos pareigūnams „išimtinėmis aplinkybėmis gali būti pavesta atlikti su policijos veiklos poreikiais susijusias užduotis“³⁹. Taigi Teisingumo Teismas neatmeta fakto, kad atitinkami darbuotojai, nors ir atlieka bendras tas pačias (administracines) užduotis, nedirba „to paties darbo“: jis vertina šią sąvoką griežtai, atsižvelgdamas į kitų skirtingų (policijos) užduočių atlikimą. Tiesa, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo sprendimas byloje *Kenny* galėjo priklausyti nuo atitinkamų policijos pareigūnų atliekamų administracinių ir policijos užduočių santykio⁴⁰.

49. Man atrodo, šioje byloje reikia vadovautis Teisingumo Teismo pozicija, kurios jis laikėsi Nutartyje *Montoya Medina*, o ne pozicija, kurios jis laikėsi sprendimuose *O'Brien*, *Brunnhof* ir *Kenny*: manau, sąvoką „tas pats ar panašus“ darbas, kaip ji suprantama Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje, reikia aiškinti plačiai, ir tam nereikia nagrinėti atitinkamų darbuotojų atliekamų užduočių.

35 — Sprendimas *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* (C-309/97, EU:C:1999:241).

36 — Nutartis *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 37 punktą).

37 — Siekdamas išsamumo pažymiu, kad, Teisingumo Teismo teigimu, „to paties ar panašaus“ darbo „požymis“ yra tai, kad ieškovė, kuri anksčiau neterminuotai dirbo tam pačiam darbdaviui, ėjo tas pačias pareigas pagal terminuotą sutartį (tai buvo sutartis dėl ne viso darbo laiko ir ieškovė norėjo anksčiau išeiti į pensiją): nesiskyrė nei darbo pobūdis, nei sąlygos, einant tas pačias pareigas (Sprendimas *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, 33 punktą). Atrodo, Teisingumo Teismas vadovaujasi tuo pačiu požiūriu ir kitu atveju, kai ieškovai, kurie anksčiau dirbo pagal terminuotą darbo sutartį tam pačiam darbdaviui, teigė dirbę tą patį darbą pagal neterminuotas darbo sutartis (Sprendimas *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 47 punktą, ir Nutartis *Bertazzi ir kt.*, C-393/11, EU:C:2013:143, 36 punktą). Šie sprendimai yra susiję su labai ypatingais atvejais, kai tas pats asmuo dirbo tą patį darbą pagal kitokio pobūdžio sutartį, tad šiuo atveju jie mažai kuo padeda.

38 — Sprendimas *Brunnhof* (C-381/99, EU:C:2001:358, 50 punktą).

39 — Sprendimas *Kenny ir kt.* (C-427/11, EU:C:2013:122, 30 ir 33 punktai).

40 — Teisingumo Teismas pažymi (ir taip pat nurodo, kad tai yra reikšminga aplinkybė), kad neatsižvelgia į tai, „koks yra <...> [policijos] narių, atliekančių tik administracines užduotis, ir tų, kurie, be kita ko, turi atlikti su policijos veikla susijusias užduotis, kaip antai bendrauti su Europos policijos biuru (Europolu) ar Interpolu, skaičius“. Žr. Sprendimą *Kenny ir kt.* (C-427/11, EU:C:2013:122, 32 punktą).

50. Iš tiesų pagal nusistovėjusią teismo praktiką, susijusią su bendroju susitarimu, „atsižvelgiant į bendroju susitarimu siekiamus tikslus, <...> Bendrojo susitarimo 4 punktas turi būti suprantamas kaip išreiškiantis Sąjungos socialinės teisės principą, kurio negalima aiškinti siaurai“⁴¹. Teisingumo Teismas plačiai aiškina ir 4 punkto 1 dalies sąvoką „darbo sąlygos“: jis yra nusprendęs, kad lemiamas kriterijus nustatant, ar priemonė – tai „darbo sąlyga“, yra „susijęs būtent su darbu, t. y. darbuotojo ir jo darbdavio darbo santykiais“⁴². Remdamasis tuo, jis daro išvadą, kad „darbo sąlygomis“ laikomas priedas už darbo stažą⁴³, pensija (jeigu ji mokama dėl darbo santykių ir neišplaunkia iš teisės aktuose numatytos socialinės apsaugos sistemos)⁴⁴, kompensacija, mokama darbuotojui dėl neteisėto terminuotos darbo sutarties sudarymo⁴⁵ ir įspėjimo apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą terminas⁴⁶. Sprendime *Nierodzik* jis konkrečiai pažymėjo, jog „Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį aiškinant taip, kad sąvokos „darbo sąlygos“ apibrėžtis, kaip ji suprantama pagal tą nuostatą, neapima šių [terminuotos darbo] sutarties nutraukimo sąlygų, nepaisant šia nuostata siekiamo tikslo, būtų sumažinta pagal terminuotas sutartis dirbančių darbuotojų apsauga nuo diskriminacijos“⁴⁷. Manau, panašią išvadą būtų galima padaryti dėl sąvokos „[tas pats ar panašus]“ darbas, kurio atlikimą apibrėžia Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje nurodytas „panašus nuolatinis darbuotojas“: aiškinant 4 punktą taip, kad sąvoka „panašus nuolatinis darbuotojas“ neapima nuolatinio darbuotojo, kuris neatlieka visiškai tokių pat užduočių, būtų susiaurinta 4 punkto taikymo sritis, neatsižvelgiant į šios nuostatos tikslą.

51. Man atrodo, aiškinant sąvoką „tą patį ar panašų darbą“ plačiai, dėl antrosios veiklos, kuri skiriasi nuo bendros veiklos, vykdymo nebūtų galima daryti išvados, kad tai nėra toks darbas, net jeigu ši antroji veikla tėra papildoma, t. y. atitinkamas darbuotojas skiria jai mažiau laiko nei bendrai veiklai. Be to, manau, kad tiesiog galimas antrosios veiklos, kuri skiriasi nuo bendros veiklos, vykdymas neleidžia daryti išvados, kad nėra atliekamas „[tas pats ar panašus]“ darbas. Tokia išvada atitinka Sprendimą *O'Brien*, kuriame Teisingumo Teismas nutarė, jog „negalima pritarti argumentui, kad teisėjai, dirbantys visą darbo dieną, ir teisėjai [dirbantys ne visą darbo dieną] nėra panašioje situacijoje dėl jų karjeros skirtumų, nes pastarieji visada turi galimybę vykdyti advokato funkcijas. Vis dėlto lemiamas veiksnys yra tas, ar iš esmės jie vykdo tą pačią veiklą“⁴⁸.

52. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi atsižvelgti į atliekamas užduotis. Tik į jas reikia atsižvelgti ne nustatant, ar pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas dirba „tą patį ar panašų“ darbą, kaip ir panašus nuolatinis darbuotojas, bet tikrinant, ar skirtingą vertinimą galima pateisinti objektyvia priežastimi. Iš tiesų Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje motyvavimas numatytas dviem etapais: pirma, reikia išnagrinėti, ar atitinkamas pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas, kiek tai susiję su darbo sąlyga, yra vertinamas ne taip palankiai nei panašus nuolatinis darbuotojas; antra, reikia patikrinti, ar tokį nevienodą požiūrį galima objektyviai pagrįsti.

41 — Sprendimas *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 38 punktas), Sprendimas *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* (C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 49 punktas), Nutartis *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 31 punktas), Nutartis *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 36 punktas), Sprendimas *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 33 punktas), Sprendimas *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 24 punktas).

42 — Sprendimas *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 35 punktas), Sprendimas *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 25 punktas).

43 — Sprendimas *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 48 punktas).

44 — Sprendimas *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223, 134 punktas).

45 — Sprendimas *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830, 36 punktas).

46 — Sprendimas *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 29 punktas).

47 — Sprendimas *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 27 punktas).

48 — Sprendimas *O'Brien* (C-393/10, EU:C:2012:110, 62 punktas).

53. Šiuo klausimu pažymiu, kad, nors, nagrinėdamas nevienodą požiūrį, Teisingumo Teismas, kaip jau matėme, remiasi „darbo pobūdžiu“⁴⁹, nagrinėdamas nevienodo požiūrio pateisinimą, jis remiasi „[ypatingu] užduočių, kurioms atlikti šios terminuotos sutartys buvo sudarytos, [pobūdžiu] ir [savybėmis]“⁵⁰: skirtingų sąvokų („darbas“ ir „užduotys“) vartojimas leidžia manyti, kad, nagrinėjant nevienodą požiūrį, reikia apsiriboti „darbo“ palyginimu apskritai, o nagrinėjant pateisinimą reikia atsižvelgti į atliekamas „užduotis“, kurių „ypatingas“ pobūdis yra pabrėžiamas. Tad nagrinėjant nevienodą požiūrį nereikia atsižvelgti į „užduotis“.

54. Pabrėžiu, kad į tą patį elementą negalima atsižvelgti ir siekiant pirmiausia įrodyti nevienodą požiūrį, ir vėliau norint jį pateisinti. Jeigu atitinkamų darbuotojų padėtis buvo laikoma panašia, tai reiškia, kad jie atlieka „tą patį ar panašų darbą“, kaip tai suprantama Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje: taigi vėliau nevienodas požiūris negali būti pateisinamas skirtingu atliekamo darbo pobūdžiu⁵¹, išskyrus atvejį, kai „[to paties ar panašaus]“ darbo turinys skiriasi kiekvienu iš dviejų 4 punkte reikalaujamo nagrinėjimo etapų: paprastas „darbo pobūdis“ – nevienodam požiūriui įrodyti ir „ypatingas užduočių pobūdis“ – šiam požiūriui pateisinti⁵².

55. Alternatyviai į atliekamą darbą būtų galima atsižvelgti tik siekiant nustatyti nevienodą požiūrį: tuomet jį būtų galima pateisinti tik „teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo“ siekimu⁵³, o ne kitokiu darbo pobūdžiu. Tokiu atveju, siekiant nustatyti nevienodą požiūrį, būtų galima atsižvelgti į „ypatingą užduočių pobūdį“. Tik, mano nuomone, toks atvejis neatitinka Bendrojo susitarimo tikslo, kuris yra apibrėžtas šio susitarimo 1 punkto a papunktyje, t. y. „pagerinti darbo pagal terminuotas

49 — Žr. šios išvados 42 punktą.

50 — Žr. Sprendimą *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 73 punktas): „objektyvių priežasčių sąvoka reikalaujama, kad nagrinėjamas skirtingas vertinimas būtų pagrįstas tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais tam, kad būtų įvertinta, ar šis skirtingas vertinimas atitinka tikras reikmes, leidžia pasiekti numatytą tikslą ir yra būtinas jam pasiekti. Šie veiksniai gali būti, pavyzdžiui, ypatingas užduočių, kurioms atlikti šios terminuotos sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (pažymėta mano). Taip pat žr. Sprendimą *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 53 punktas), Sprendimą *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* (C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 55 punktas), Nutartį *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 41 punktas), Nutartį *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 48 punktas), Sprendimą *Valenza ir kt.* (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 51 punktas) ir Nutartį *Bertazzi ir kt.* (C-393/11, EU:C:2013:143, 40 punktas).

51 — Tiesa, Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad „[atitinkamo pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo] vykdytų funkcijų pobūdis laikotarpiu, kai jis dirbo pagal terminuotas sutartis, ir jo įgyta patirtis nėra tik vienas iš veiksnių, kuriais galima objektyviai pateisinti nevienodą požiūrį, palyginti su taikomu [panašiam nuolatiniam darbuotojui]. Tokius veiksnius galima nustatyti ir pagal daugelį kriterijų, kuriuos taikant galima patikrinti, ar suinteresuotojo asmens situacija yra panaši į [panašių nuolatinių darbuotojų] situaciją“ (Sprendimas *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 69 punktas; Sprendimas *Valenza ir kt.*, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 44 punktas, ir Nutartis *Bertazzi ir kt.*, C-393/11, EU:C:2013:143, 34 punktas).

Šiuo klausimu žr. Christa Tobler „The Prohibition of Discrimination in the Union's Layered System of Equality Law: From Early Staff Cases to the Mangold Approach“, in *The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case-law*, Asser Press, 2013, p. 443-469: „recently, the Court confirmed in another context that the same factual elements may be relevant in the analytically different contexts of comparability and objective justification (Rosado Santana, para. 69), which is rather confusing“ (p. 464) (pažymėta mano).

Pažymiu, kad atitinkamuose sprendimuose šis motyvavimas pateikiamas prieš motyvus, susijusius su šios išvados 53 punkte nurodytu „ypatingu užduočių pobūdžiu“, kuriuo remiantis į „užduotis“ atsižvelgiama nustatant, ar nevienodas požiūris yra pateisinamas. Todėl, mano supratimu, motyvavimą, susijusį su „ypatingu užduočių pobūdžiu“, reikia suprasti kaip motyvavimo, susijusio su „funkcijų pobūdžiu“, patikslinimą.

52 — Be to, generalinis advokatas G. Cosmas atkreipė Teisingumo Teismo dėmesį į šį aspektą byloje *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, susijusioje su SESV 157 straipsnio 1 dalies išaiškinimu: darbo pobūdis ir darbo sąlygos negali būti „taikomos dvejopai“, t. y. ir lyginant atliekamą darbą, ir pateisinant nevienodą požiūrį, nebent kiekvienu atveju jos būtų apibrėžiamos skirtingai. Generalinio advokato teigimu, „kad profesinės kvalifikacijos kriterijus būtų prasmingai taikomas, jis negali turėti identiškios reikšmės abiem atvejais“. Toje byloje tą pačią veiklą (psichoterapiją) vykdė gydytojai ir diplomuoti psichologai (taigi ne medikai). Generalinis advokatas siūlė atsižvelgti į profesinę kvalifikaciją ir nustatant, ar atvejai yra panašūs, ir prireikus nagrinėjant, ar nevienodas požiūris yra pateisinamas. Taigi jis siūlė kiekvienu iš šių etapų taikyti kitokią profesinės kvalifikacijos kriterijaus turinį: jo manymu, atvejų panašumą galima atmesti tik jeigu profesinė kvalifikacija yra „iš esmės kitokia“, o pateisinimą galima pripažinti, jeigu profesinė kvalifikacija yra tiesiog „kitokia“ (generalinio advokato G. Cosmas išvada byloje *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, C-309/97, EU:C:1999:8, 33 punktas).

Teisingumo Teismas netaikė generalinio advokato pasiūlyto atskyrimo: jis konstatavo, kad atvejai nėra panašūs, taigi nepriėmė sprendimo dėl pateisinimo ir jo kriterijų (Sprendimas *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, C-309/97, EU:C:1999:241, 20 punktas). Šiuo aspektu jis nieko daugiau nepaaiškino ir sprendimuose *Royal Copenhagen* (C-400/93, EU:C:1995:155, 42 punktas) ir *JämO* (C-236/98, EU:C:2000:173, 48 ir 52 punktai).

53 — Žr. šios išvados 86 punktą.

sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą“. Iš tiesų, kaip jau tapo aišku, dėl tokio tikslo 4 punktą reikia aiškinti plačiai. Be to, atrodo, ir Teisingumo Teismas pasirinko tokį kelią: aiškindamas Bendrojo susitarimo 4 punktą, „ypatingą užduočių pobūdį“ jis nurodo būtent nagrinėdamas pateisinimą⁵⁴.

56. Taigi, mano supratimu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui reikia nurodyti, kad, atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo tikslus, sąvoka „tas pats ar panašus“ darbas, kaip ji suprantama 3 punkto 1 dalyje, negali būti aiškinama siaurai. Tad į ypatingą atitinkamų darbuotojų atliekamų užduočių pobūdį neturi būti atsižvelgiama nustatant, ar jie dirba „tą patį ar panašų“ darbą. Vis dėlto į jį gali būti atsižvelgiama nustatant, ar nevienodas požiūris yra „objektyviai pagrįstas“, kaip tai suprantama 4 punkto 1 dalyje. Be to, faktinis ar tik galimas antrosios veiklos, kuri skiriasi nuo bendros veiklos, vykdymas neleidžia daryti išvados, kad tai nėra toks darbas, net jeigu ši antroji veikla tėra papildoma, t. y. atitinkamas darbuotojas skiria jai mažiau laiko nei bendrai veiklai.

57. Dėl profesinės kvalifikacijos manau, kad, kai reikia nustatyti, ar atvejai yra panašūs, ji gali turėti tik šalutinę reikšmę, palyginti su darbo pobūdžiu. Iš tiesų, man atrodo, abejotina teigti, kaip Teisingumo Teismas tai daro Sprendime *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, kad mediko ir psichologo padėtis nėra panaši, remiantis vien tuo, kad skiriasi jų diplomai, jei jie dirba visiškai tą patį darbą⁵⁵. Tai reikštų teigimą, kad iš tikrųjų jų darbas skiriasi ne todėl, kad jo tikslas yra kitoks (vykdoma veikla yra ta pati – psichoterapija), o todėl, kad jis yra atliekamas kitaip. Manau, atsižvelgimas ne tik į darbo tikslą, bet ir į jo atlikimo būdą, siekiant nustatyti, ar darbas yra „tas pats ar panašus“, neatitinka Bendrojo susitarimo tikslo, kuriuo remiantis jo 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti plačiai.

58. Šioje byloje ieškovė mano, kad yra diskriminuojama, palyginti su visais valstybės tarnautojais (t. y. statistiniais tarnautojais, laikiniais tarnautojais ir sutartininkais), kuriems mokamas trejų metų tarnybos stažo priedas ir kurį jai atsisakoma mokėti.

59. Ieškovės padėties negalima laikyti panašia į visų valstybės tarnautojų padėtį, nepaisant jų veiklos: jos padėtis yra panaši tik į tų valstybės tarnautojų, kurie atlieka „tą patį ar panašų“ darbą, kaip tai suprantama Bendrojo susitarimo 3 punkto 2 dalyje, padėtį.

60. Šiuo klausimu Ispanijos vyriausybė nurodo, kad pasitikėjimo valstybės tarnautojai neatlieka „[to paties ar panašaus]“ darbo kaip kiti valstybės tarnautojai, nes jie atlieka ypatingą darbą, t. y. „pasitikėjimo ar specialaus konsultavimo užduotis“.

61. Manau, šiam argumentui taip pat negali būti pritarta.

54 — Pažymiu, kad atsižvelgus į „ypatingą užduočių pobūdį“ siekiant ne nustatyti atvejų panašumą, o patikrinti, ar nevienodą požiūrį galima pateisinti, gali palengvėti pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo įrodinėjimo pareiga, ir, man atrodo, tai atitinka Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą sutartį tikslą, kuris yra apibrėžtas jo 1 punkto a papunktyje. Aišku, šiame bendrajame susitarime niekur neužsiminta apie įrodinėjimo naštos paskirstymą, jis nebuvo aiškintas su šiuo klausimu susijusioje teismo praktikoje. Man atrodo, pagal terminuotą sutartį dirbančiam darbuotojui, teigiančiam, kad jis diskriminuojamas, galėtų būti sudėtinga įrodyti, kad jis atlieka tokias pačias užduotis kaip ir nuolatinis darbuotojas, gaunantis naudą, kurią jam atsisakoma suteikti, ypač jei jis dirba kitoje įstaigoje. Tad reikalauti iš jo įrodyti, kad atlieka lygiai tokias pačias užduotis, o ne kad dirba tą patį arba panašų darbą, praktiškai reikštų apsunkinti galimybę reikalauti užtikrinti jam minėto Bendrojo susitarimo 4 punkte garantuojamą apsaugą.

55 — Sprendime *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* (C-309/97, EU:C:1999:241, 20 punktas) nurodoma: „iš nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateiktos informacijos matyti, kad, nors psichologai ir medikai, dirbantys psichoterapeutais, <...> tikriausiai vykdo tapačią veiklą, gydydami pacientus, jie naudoja žinias ir gebėjimus, įgytus studijuojant labai skirtingus dalykus, iš kurių vienas grindžiamas psichologijos studijomis, o kitas – medicinos studijomis“. Taip pat žr. generalinio advokato G. Cosmas išvadą byloje *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse* (C-309/97, EU:C:1999:8, 35 punktas): „nors tikriausiai jie vykdo tą pačią veiklą, atsižvelgiant į jos tikslą, t. y. užsiima psichoterapija, jų žinios, patirtis, taigi, ir gydymo gebėjimai iš esmės skiriasi, ir ši aplinkybė turi esminį poveikį atliekamam darbui“.

62. Pagal LEBEP 12 straipsnio 1 dalį pasitikėjimo valstybės tarnautojai tikrai atlieka „tik pasitikėjimo ar specialaus konsultavimo užduotis“⁵⁶. Be to, iš tiesų, pagal to paties įstatymo 9 straipsnio 2 dalį pasitikėjimo valstybės tarnautojai negali atlikti pareigų, „kurios vykdomos tiesiogiai arba netiesiogiai įgyvendinant viešosios valdžios įgaliojimus arba užtikrinant bendruosius valstybės ar valdžios institucijų interesus“. 2005 m. kovo 17 d. sprendime *Tribunal Supremo* yra patikslinęs, kad „pasitikėjimo valstybės tarnautojams turi būti ir toliau draudžiama imtis profesinio bendradarbiavimo veiksmų, kuriuos tenka atlikti vykdant įprastas viešojo administravimo funkcijas, ir nesvarbu, ar tai išorinės paslaugų ir policijos funkcijos piliečiams, ar grynai administracinės veiklos organizavimo vidaus funkcijos“⁵⁷.

63. Viena vertus, neaišku, kaip „pasitikėjimas“ galėtų apibūdinti ieškovės darbą, palyginti su kitų valstybės tarnautojų darbu: tam tikroms funkcijoms, kurias atlieka kiti valstybės tarnautojai, atlikti neabejotinai būtinas tiesioginio vadovo pasitikėjimas⁵⁸. Kita vertus, nors pagal pirmesniame punkte minėtą *Tribunal Supremo* teiginį pasitikėjimo valstybės tarnautojai negali atlikti „įprastų administravimo funkcijų“, vis dėlto statutiniai tarnautojai gali atlikti „pasitikėjimo ar specialaus konsultavimo užduotis“, kurios paprastai yra patikimos pasitikėjimo valstybės tarnautojams. Iš tiesų 2012 m. finansų įstatymo 26 straipsnio 4 dalyje, kaip ir Įstatymo Nr. 22/2013 dėl 2014 m. finansų įstatymo 24 straipsnio 2 dalyje, nurodomi „statutiniai tarnautojai, kurie, eidami pareigas ar vykdydami specialiąsias užduotis, užima pasitikėjimo valstybės tarnautojams skirtas darbo vietas“.

64. Taigi vien remiantis Ispanijos teisės aktais negalima atmesti fakto, kad pasitikėjimo valstybės tarnautojai atlieka darbą, kuris yra „toks pat kaip kai kurių valstybės tarnautojų atliekamas darbas ar panašus“ į jų atliekamą darbą. Tad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar ieškovės faktiškai atliekamas darbas, t. y. „darbas įstaigoje“, yra „[toks pat ar panašus]“ į kai kurių nuolatinį valstybės tarnautojų atliekamą darbą.

65. Šiuo klausimu primenu, kad ieškovė yra *Consejo de Estado* nuolatinio patarėjo ir antrojo skyriaus pirmininko sekretoriato vadovė.

66. Tame pačiame *Consejo de Estado* antrajame skyriuje yra ir kitų sekretorių: kadangi ieškovė yra antrojo skyriaus „sekretoriato vadovė“, vadinasi, jame yra daugiau sekretorių. Aišku, kituose *Consejo de Estado* skyriuose yra dar kitų sekretorių. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar, kitaip nei ieškovė, jie dirba pagal neterminuotą darbo sutartį. Jeigu taip yra, manau, jų darbą reikėtų laikyti „[toku pat kaip ieškovės darbu ar panašiu]“ į jį.

67. Gali būti, kad ieškovės kaip „sekretoriato vadovės“ atliekamos užduotys ir paprastų sekretorių, kurie nevadovauja sekretariatui, atliekamos užduotys skiriasi. Pavyzdžiui, ieškovė gali būti atsakinga už antrojo skyriaus pirmininko darbotvarkės organizavimą ir ryšius su kitais *Consejo de Estado* skyriais, o šių užduočių paprasti sekretoriai neatlieka. Man atrodo, į tokius sekretoriato vadovo ir paprastų sekretorių atliekamų užduočių skirtumus reikia atsižvelgti ne nustatant, ar jie atlieka „tą patį ar panašų“ darbą, taigi ar jų padėtis yra panaši, bet nustatant, ar skirtingą požiūrį galima pateisinti.

68. Vis dėlto negalima atmesti fakto, kad visi *Consejo de Estado* sekretoriai, nesvarbu, ar jie vadovauja sekretariatui, ar ne, dirba pagal terminuotas darbo sutartis. Jeigu taip yra, mano supratimu, iš to nereikia daryti išvados, kad ieškovei negali būti taikomas Bendrojo susitarimo 4 punktas. Iš tiesų Bendrojo susitarimo 3 punkto 2 dalies antrame sakinyje nustatyta, kad, „jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką“. Man atrodo,

56 — Pažymėta mano.

57 — 2005 m. kovo 17 d. *Tribunal Supremo* administracinių ginčų septintosios kolegijos sprendimas, ieškinio Nr. 4245/1999 (ROJ STS 1711/2005).

58 — Ieškovė teigia, kad kaip sekretorė neatlieka „specialaus konsultavimo“ užduočių.

Consejo de Estado viešajame sektoriuje galima laikyti „įmonės“ atitikmeniu. Kur (kokioje institucijoje) ieškoti panašaus nuolatinio darbuotojo, jeigu tokio darbuotojo nėra *Consejo de Estado*: ar reikėtų vertinti kitų Ispanijos konsultacinių institucijų, aukščiausiųjų teismų sekretorius, Ispanijos viešojo administravimo institucijų ar teismų sekretorius?

b) Dėl pirmųjų orientacinių gairių, jeigu „toje pačioje įmonėje“ nėra panašaus nuolatinio darbuotojo

69. Sprendime *Valenza*, Nutartyje *Bertazzi* ir Sprendime *Nierodzik* Teisingumo Teismas panašiais nuolatiniais darbuotojais laikė asmenis, dirbančius toje pačioje viešosios valdžios reguliavimo institucijoje (Italijos konkurencijos institucijoje ir Italijos elektros ir dujų institucijoje)⁵⁹ arba toje pačioje viešojoje ligoninėje⁶⁰. Nors Teisingumo Teismas tokio savo sprendimo nemotyavo, man atrodo, tą pačią reguliavimo instituciją ar tą pačią ligoninę galima laikyti Bendrojo susitarimo 3 punkto 2 dalies pirmame sakinyje nurodytos „tos pačios įmonės“ atitikmenimis viešajame sektoriuje.

70. Nutartyse *Montoya Medina* ir *Lorenzo Martínez*, taip pat Sprendime *Rosado Santana* Teisingumo Teismas, kai buvo kalbama apie Alikantės universiteto pagal terminuotą sutartį dirbančius daktaro laipsnį įgijusius lektorius, panašiais nuolatiniais darbuotojais laikė „tos pačios autonominės srities universitetų mokymo personalui priklausančius pagal terminuotą sutartį dirbančius daktaro laipsnį įgijusius lektorius“⁶¹; ne universiteto profesorius, dirbusio Kastilijos ir Leono autonominės srities viešajame mokymų centre, atveju – laikinąjį „tos pačios autonominės srities neuniversitetinį mokymo personalą“⁶², o Andalūzijos autonominės srities laikinojo tarnautojo atveju – tos pačios autonominės srities tos pačios kategorijos statutinius tarnautojus⁶³. Nors ir tais atvejais Teisingumo Teismas nepaaiškino savo sprendimo, man atrodo, šių darbuotojų negalima laikyti priklausančiais „tai pačiai įmonei“ ar jos atitikmeniui viešajame sektoriuje: jeigu toks būtų buvęs Teisingumo Teismo ketinimas, jis būtų tokiais laikęs to paties universiteto ar to paties mokymų centro darbuotojus.

71. Pažymiu, kad pirmesniame punkte nurodytose bylose atitinkamų darbuotojų darbo sąlygos buvo reglamentuojamos tuo pačiu dokumentu arba to paties autoriaus parengtu dokumentu: Valensijos autonominės srities pagal terminuotą ir neterminuotą sutartį dirbančių daktaro laipsnį įgijusių lektorių darbo sąlygos buvo reglamentuojamos tuo pačiu šios autonominės srities vyriausybės dekretu⁶⁴; Kastilijos ir Leono autonominės srities laikinųjų ir statutinių tarnautojų darbo užmokestis buvo reglamentuojamas tuo pačiu Ispanijos įstatymu (LEBEP, kuris nagrinėjamas šioje byloje) ir tuo pačiu šios autonominės srities metiniu dekretu⁶⁵; nors, atrodo, Andalūzijos autonominės srities laikinųjų ir statutinių tarnautojų stažo apskaičiavimas buvo reglamentuojamas dviem dokumentais, juos buvo išleidęs Ispanijos teisės aktų leidėjas⁶⁶. Todėl, manau, minėtose bylose Teisingumo Teismas galėjo norėti apibrėžti tokias orientacines gaires, kurios apima darbuotojus, kurių darbo sąlygos yra reglamentuojamos tuo pačiu dokumentu ar to paties autoriaus parengtu dokumentu, kaip ir pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo, kuris manė esąs diskriminuojamas, darbo sąlygos.

72. Tokią orientacinių gairių apibrėžtį galima paaiškinti motyvais, panašiais į tuos, kuriuos Teisingumo Teismas nurodė Sprendime *Lawrence*⁶⁷. Jame Teisingumo Teismas nusprendė, kad SESV 157 straipsnio 1 dalis taikoma tik asmenims, dirbantiems tam pačiam darbdaviui: iš tiesų, jeigu atitinkami darbuotojai dirba skirtingiems darbdaviams, darbo užmokesčio skirtumų „negalima priskirti prie vienintelio

59 — Sprendimas *Valenza ir kt.* (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43 punktas) ir Nutartis *Bertazzi ir kt.* (C-393/11, EU:C:2013:143, 33 punktas).

60 — Sprendimas *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152, 32 punktas).

61 — Nutartis *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 39 punktas).

62 — Nutartis *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 46 punktas).

63 — Sprendimas *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 67 ir 83 punktai).

64 — Nutartis *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 13 punktas).

65 — Nutartis *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 10–17 punktai).

66 — Sprendimas *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:557, 10–12 punktai).

67 — Sprendimas *Lawrence ir kt.* (C-320/00, EU:C:2002:498, 18 punktas). Taip pat žr. Sprendimą *Allonby* (C-256/01, EU:C:2004:18, 46 punktas).

šaltinio“, todėl „nėra subjekto, kuris atsakingas už nelygę ir kuris galėtų atkurti vienodą požiūrį“. Šios išvados 70 punkte nurodytose bylose darbo sąlygas buvo galima priskirti prie to paties šaltinio, nesvarbu, ar tai atitinkamos autonominės srities vyriausybė, ar Ispanijos teisės aktų leidėjas. Be to, Sprendime *Lawrence* Teisingumo Teismas patikslina, kad darbo užmokesčio skirtumus galima priskirti „prie vienintelio šaltinio“ trimis atvejais: jeigu „jų tiesioginis šaltinis yra teisės aktų ar kolektyvinių darbo sutarčių nuostatos, taip pat ir tuo atveju, kai darbas yra atliekamas toje pat įstaigoje ar tarnyboje, nesvarbu, ar ji yra privačioji, ar viešoji“⁶⁸, taigi, Teisingumo Teismo nuomone, teisės aktų leidėją galima laikyti „vieninteliu šaltiniu“, leidžiančiu atlikti palyginimą su visais darbuotojais, kurių darbo užmokesčio tvarką jis nustatė.

73. Tokių orientacinių gairių apibrėžtį patvirtina ir Bendrojo susitarimo 3 punkto 2 dalies antras sakiny. Jame numatyta, kad, jei „toje pačioje įmonėje“ nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į „nacionalinę teisę“. Norint laikyti panašiais nuolatiniais darbuotojais darbuotojus, kurių darbo sąlygos yra reglamentuojamos tuo pačiu įstatymu, kuriuo reglamentuojamos ir pagal terminuotą sutartį dirbančio darbuotojo darbo sąlygos, orientacinių gairių reikia apibrėžti „atsižvelgiant į“ nacionalinės teisės aktus.

74. Todėl, man atrodo, jeigu jokio panašaus nuolatinio darbuotojo negalima nustatyti „toje pačioje įmonėje“, jo reikia ieškoti tarp darbuotojų, kurių darbo sąlygas galima priskirti „prie to paties šaltinio“. Toks sprendimas, kalbant apie viešąjį sektorių, kuriame darbo sąlygas apibrėžia viešoji valdžia⁶⁹, leistų apibrėžti orientacines gaires plačiai, laikantis Bendrojo susitarimo tikslų. Padaryčiau tik vieną išlygą dėl Teisingumo Teismo pozicijos, kurios jis laikėsi šios išvados 70 punkte nurodytose bylose: man atrodo, norint laikytis Bendrojo susitarimo 3 punkto 2 dalies teksto, pirmiausia reikia išsiaiškinti, ar „toje pačioje įmonėje“, t. y., kalbant apie viešąjį sektorių, toje pačioje institucijoje, administracijoje ar tarnyboje, yra panašus nuolatinis darbuotojas, o paskui ieškoti tokio darbuotojo tarp tų darbuotojų, kurių darbo sąlygas galima priskirti „prie to paties šaltinio“.

75. Taigi šioje byloje „panašaus nuolatinio darbuotojo“ pirmiausia reikia ieškoti *Consejo de Estado*. Jeigu tokio darbuotojo nėra *Consejo de Estado*, jo reikia ieškoti tarp darbuotojų, kurių darbo sąlygas reglamentuoja LEBEP (jame apibrėžiamas statutinių tarnautojų darbo užmokestis ir patikslinama, kad statutinių tarnautojų sistema iš principo taikytina pasitikėjimo valstybės tarnautojams) ir finansų įstatymai (juose apibrėžiamas pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo užmokestis ir jiems neskiriamas ginčijamas trejų metų tarnybos stažo priedas): pasitikėjimo valstybės tarnautojų ir statutinių tarnautojų darbo užmokesčio sąlygų šaltinis yra tas pats – Ispanijos teisės aktų leidėjas. Man atrodo, jeigu *Consejo de Estado* nebūtų „panašaus nuolatinio darbuotojo“, jo pirmiausia reikėtų ieškoti tarp kitų Ispanijos konsultacinių institucijų ir aukščiausiųjų teismų sekretorių. Iš tiesų, 3 punkto 2 dalyje reikalaujama, kad, prieš išplečiant orientacines gaires, tokio darbuotojo būtų ieškoma „toje pačioje įmonėje“, t. y. kuo mažesniu atstumu. Todėl, man atrodo, darbuotojo paieška kitose Ispanijos konsultacinėse institucijose ir aukščiausiuose teismuose, jei reikia, prieš išplečiant paiešką – įtraukiant ir kitų institucijų tarnautojus, atitinka 3 punkto 2 dalies tikslą.

76. Nurodęs, kokiomis sąlygomis ieškovės padėtį reikia laikyti panašia į kitų valstybės tarnautojų padėtį ir į kokių valstybės tarnautojų padėtį, toliau nagrinėsiu, ar su ieškove buvo elgiamasi ne taip palankiai.

68 — Sprendimas *Lawrence ir kt.* (C-320/00, EU:C:2002:498, 17 punktas). Pažymėta mano.

69 — Šiuo klausimu pažymiu, kad, apibrėžiant orientacines gaires kaip apimančias darbuotojus, kurių darbo sąlygas galima priskirti „prie vienintelio šaltinio“, taikant jas privačiam sektoriui, gali būti apibrėžtos siaurai. Be to, 3 punkto 2 dalyje nustatyta, kad, „toje pačioje įmonėje“ nesant panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama „atsižvelgiant į „taikytiną kolektyvinę sutartį““. Jeigu „taikytina kolektyvinė sutartis“ yra įmonės kolektyvinė sutartis, orientacinės gairės apimtų tik atitinkamos įmonės darbuotojus. Be to, apibrėžiant orientacines gaires pagal darbo sąlygų „šaltinį“ gali nutikti taip, kad to paties (sekretoriaus) darbo atveju privačiojo sektoriaus darbuotojams (pagal terminuotą sutartį dirbantiems privačiojo sektoriaus sekretoriams, nuolatiniais tos pačios įmonės sekretoriams, nepaisant to, kad taikytina kolektyvinė sutartis yra įmonės sutartis) būtų nustatytos siauresnės gairės nei viešojo sektoriaus darbuotojams (pagal terminuotą sutartį dirbantiems viešojo sektoriaus sekretoriams, nuolatiniais visos viešojo administravimo institucijos sekretoriams). Man atrodo, tokių pasekmių kyla iš Bendrojo susitarimo 3 punkto 2 dalies teksto. Jame iš tiesų numatyta, kad lyginama „atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį“ arba „nacionalinę teisę, kolektyvinę sutartį ar praktiką“, taigi, jame valstybės narėms paliekama laisvė apibrėžti orientacines gaires.

2. Dėl skirtingo požiūrio

77. Pagrindinės bylos ginčas yra susijęs su LEBEP 23 straipsnyje numatyto trejų metų tarnybos stažo priedo skyrimu.

78. Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje draudžiama pagal terminuotą sutartį dirbančių darbuotojų diskriminacija dėl darbo sąlygų. Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad pagal šią nuostatą priedas už stažą yra „darbo sąlyga“, kaip ji suprantama šioje nuostatoje⁷⁰. Sprendime *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* Teisingumo Teismas turėjo nagrinėti būtent pagrindinėje byloje nagrinėjamą trejų metų tarnybos stažo priedą (nors tame sprendime ieškovas buvo laikinasis tarnautojas, o šioje byloje M. J. Regojo Dans yra pasitikėjimo valstybės tarnautoja)⁷¹.

79. LEBEP 23 straipsnio b punkte numatyta, kad statutiniai tarnautojai turi teisę į trejų metų tarnybos stažo priedą, ir jis apibrėžiamas kaip „fiksiuota ir kiekvienai profesinės kvalifikacijos pakategorei ar kiekvienai kategorijai, jeigu nėra skirstymo į pogrupius, numatyta vienoda suma už kiekvienus trejus tarnybos metus“. LEBEP 25 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad laikinieji tarnautojai gauna trejų metų tarnybos stažo priedą. 2012 m. finansų įstatymo 26 straipsnio 4 dalyje, susijusioje su pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo užmokesčiu, trejų metų tarnybos stažo priedas neminimas, taigi, šie tarnautojai jo negauna, kaip, be kita ko, tai paaiškina prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

80. Taigi pasitikėjimo valstybės tarnautojas, kuris, kaip jau tapo aišku, yra „pagal terminuotą sutartį dirbantis“ darbuotojas, kaip jis suprantamas Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalyje, ir kuris negauna ginčijamo priedo, ir statutinis tarnautojas, kuris gauna šį priedą ir neginčijama, kad jis yra nuolatinis darbuotojas, vertinami skirtingai.

70 — Sprendimas *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 47–48 punktai), Sprendimas *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* (C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 50 punktas), Nutartis *Montoya Medina* (C-273/10, EU:C:2011:167, 32 punktas) ir Nutartis *Lorenzo Martínez* (C-556/11, EU:C:2012:67, 37 punktas).

71 — Sprendimas *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* (C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819, 20 punktas).

81. Laikinieji tarnautojai, kurie gauna ginčijamą priedą, yra pagal terminuotą sutartį dirbantys tarnautojai⁷². Taigi Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalis, kuria remiantis pagal terminuotą sutartį dirbantys darbuotojai neturi būti vertinami nepalankiau nei panašūs *nuolatiniai* darbuotojai, netaikoma skirtingam požiūriui į pasitikėjimo valstybės tarnautojus ir laikinuosius tarnautojus⁷³.

82. Be to, kalbant apie sutartininkus, skirtingai vertinami gali būti tik sutartininkai, dirbantys pagal neterminuotas sutartis (LEBEP 8 straipsnio 2 dalies c punkte iš tiesų numatyta, kad sutartininkai dirba arba pagal neterminuotas, arba pagal terminuotas darbo sutartis), jeigu jie gauna ginčijamą priedą.

83. Išnagrinėjęs skirtingo vertinimo buvimą, dabar nagrinėsiu jo pateisinimą.

C – Dėl trečiojo prejudicinio klausimo

84. Trečiuoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teiraujasi Teisingumo Teismo, ar pasitikėjimo valstybės tarnautojų laisvo skyrimo ir atleidimo tvarka yra „[objektyvi priežastis]“, galinti pateisinti nevienodą požiūrį, kaip tai suprantama Bendrojo susitarimo 4 punkte.

85. 4 punkto 1 dalyje nustatyta, kad pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos nepalankesnės darbo sąlygos negu panašioms nuolatiniais darbuotojams, „nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta“.

86. Pagal nusistovėjusią teismo praktiką sąvoką „objektyviai pagrįsta“ reikia suprasti kaip neleidžiančią pateisinti skirtingo požiūrio aplinkybę, kad šis skirtumas yra numatytas bendroje ir abstrakčioje nacionalinėje normoje, pavyzdžiui, įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje. Skirtingą požiūrį reikia pagrįsti „tiksliais ir konkrečiais veiksniais, kurie apibūdina atitinkamą darbo sąlygą, atsižvelgiant į konkrečias jos taikymo aplinkybes ir remiantis objektyviais ir skaidriais kriterijais“. Be to, jis turi atitikti

72 — Sprendime *Gavieiro Gavieiro ir Iglesias Torres* (C-444/09 ir C-456/09, EU:C:2010:819) Teisingumo Teismas nutarė, kad Bendrasis sutarimas taikytinas Ispanijos laikiniams tarnautojams, kurių darbo sąlygos, kaip ir šioje byloje, reglamentuojamos LEBEP.

73 — Pabrėžiu, kad šioje byloje Teisingumo Teismo nagrinėjamas atvejis skiriasi nuo atvejo, kurį nagrinėjant buvo priimta Nutartis *Rivas Montes* (C-178/12, EU:C:2013:150).

Toje nutartyje Teisingumo Teismas nagrinėjo Ispanijos nuostatą, kurioje dėl statutinių tarnautojų buvo numatyta apskaičiuojant priedą už stažą atsižvelgti į visus ankstesnius tarnybos laikotarpius, nesvarbu, kokioje institucijoje jie įgyti. Toje pat nuostatoje dėl sutartininkų buvo numatyta atsižvelgti tik į tuos tarnybos laikotarpius, kurie įgyti toje pat institucijoje. Teisingumo teismas nusprendė, kad neturi kompetencijos priimti sprendimą dėl minėtos Ispanijos nuostatos atitikties Bendrojo susitarimo 4 punktui. Jis pažymėjo, kad sutartininkai įdarbinami arba terminuotai, arba neterminuotai ir kad visi sutartininkai buvo vertinami vienodai (atsižvelgta tik į tuos tarnybos laikotarpius, kurie įgyti toje pat institucijoje). Iš to jis sprendė, kad nurodytas skirtingas požiūris pagrįstas ne darbo santykių terminuotu ar neterminuotu pobūdžiu, bet jų teisine prigimtimi (ar tai statutiniai, ar sutartiniai santykiai). Taigi tokiam skirtingam požiūriui Sąjungos teisė netaikoma. Nutartyje *Rivas Montes*, kurioje pagal terminuotą sutartį dirbantis sutartininkas rėmėsi 4 punktu, pagal terminuotas sutartis dirbo ne visi sutartininkai – kai kurie dirbo pagal neterminuotas darbo sutartis, tačiau visi jie buvo vertinami vienodai. Šioje byloje, kai pasitikėjimo valstybės tarnautojas remiasi 4 punktu, visi pasitikėjimo valstybės tarnautojai dirba pagal terminuotas sutartis ir visi yra vertinami vienodai (nė vienas iš jų neturi teisės į ginčijamą priedą).

Bet kuriuo atveju pozicija, kurios Teisingumo Teismas laikėsi Nutartyje *Rivas Montes*, man atrodo, yra ginčytina. Iš tiesų, jeigu ieškovė buvo įdarbinta pagal terminuotą darbo sutartį, o kai kurie darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotą darbo sutartį (statutiniai tarnautojai), gavo naudą, kurią jai buvo atsisakyta suteikti, mano supratimu, būtų buvę pageidautina manyti, kad tai buvo Bendrojo susitarimo 4 punkte draudžiamo nevienodo požiūrio atvejis. Atsisakyti R. Rivas Montes taikyti 4 punktą, kaip padarė Teisingumo Teismas, reikštų reikalavimą, kad ne tik *kai kurie* panašūs nuolatiniai darbuotojai, o visi panašūs nuolatiniai darbuotojai (statutiniai tarnautojai ir nuolatiniai sutartininkai) gautų naudą, kurią atsisakoma suteikti pagal terminuotą sutartį dirbančiam darbuotojui, kuris mano, kad yra diskriminuojamas. Manau, taip 4 punktas aiškinamas siaurai, nors pagal Bendrojo susitarimo tikslus ir veiksmingumą šį punktą reikia aiškinti plačiai. Galiausiai pažymiu, kad Nutartyje *Vino*, kuria Teisingumo Teismas remiasi Nutartyje *Rivas Montes*, nė vienas nuolatinis darbuotojas negalėjo gauti naudos, kurios reikalavo ieškovas, nes tokia nauda matyti iš privalomojo nurodymo terminuotoje darbo sutartyje, kodėl ši sutartis sudaryta terminuotai (nenurodžius šios priežasties darbo sutartis būdavo perkvalifikuojama į neterminuotą darbo sutartį: tad tai buvo skirtingas kai kurių pagal terminuotą sutartį dirbančių darbuotojų (kaip ir ieškovė, einančių pareigas Italijoje, tekste numatant, kad sutartyje neturi būti nurodyta priežastis, dėl kurios sutartis sudaryta terminuotai) ir kitų pagal terminuotą sutartį dirbančių darbuotojų (šiems buvo taikomos bendros teisės nuostatos, t. y. jų sutartyje privalėjo būti nurodyta priežastis, dėl kurios sutartis sudaryta terminuotai). Žr. Nutartį *Vino* (C-20/10, EU:C:2010:677, 15–16 ir 57 punktai).

proporcingumo principą, t. y. „[atitikt] tikras reikmes, [leisti] pasiekti numatytą tikslą ir [būti būtinas] jam pasiekti“. Pagal Bendrojo susitarimo 4 punktą „[objektyvios priežastys]“ gali būti, pavyzdžiui, „ypatingas užduočių, kurioms atlikti terminuotos sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės“ ir „teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas“⁷⁴.

87. Pati pasitikėjimo valstybės tarnautojų laisvo skyrimo ir atleidimo tvarka negali būti „[objektyvi priežastis]“, kaip tai suprantama Bendrojo susitarimo 4 punkte. Iš tiesų, pagal nusistovėjusią teismo praktiką „pripažinus, kad vien to, jog darbo santykiai yra laikini, pakanka neterminuotai ir terminuotai dirbančių darbuotojų nevienodam požiūriui pateisinti, Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo tikslai netektų prasmės ir taip tęstųsi terminuotai dirbantiems darbuotojams nepalanki situacija“⁷⁵.

88. Man atrodo, kaip teigia Ispanijos vyriausybė, tikslas atlyginti už darbuotojų lojalumą mokant ginčijamą priedą yra socialinės politikos tikslas, galintis pateisinti nevienodą požiūrį. Tik dar būtina, kad nacionaline priemone būtų galima pasiekti tokį tikslą ir kad ji būtų proporcinga: dar primenu, kad ieškovė, turinti 31,5 metų stažą Ispanijos viešojo administravimo sistemoje, niekada negavo ginčijamo priedo. Taigi abejojų priemonės proporcingumu.

89. Dėl „ypatingo užduočių pobūdžio“, kaip jau tapo aišku, tai yra „[objektyvi priežastis]“, kaip tai suprantama Bendrojo susitarimo 4 punkte. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, ar ieškovės atliekamos užduotys gali pateisinti atsisakymą skirti ginčijamą priedą. Pažymiu, jeigu ieškovės užduotys skiriasi nuo kitų sekretorių užduočių, tai tik todėl, kad ji turi prerogatyvas dėl atliekamo kadro valdymo ir vadovavimo funkcijų, kurių neturi kiti sekretoriai. Tik nesuprantu, kaip papildomų užduočių atlikimas galėtų pateisinti atsisakymą skirti darbo užmokesčio priedą.

IV – Išvada

90. Atsižvelgdamas į visus išdėstytus argumentus, siūlau Teisingumo Teismui į *Tribunal Supremo* pateiktus klausimus atsakyti taip:

1. Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB priede, 2 punkto 1 dalį ir 3 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad valstybės narės turi apibrėžti „darbo sutartį arba darbo santykius“. Tik prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įsitikinti, kad dėl tokios apibrėžties pasitikėjimo valstybės tarnautojų kategorijai nebūtų savavališkai nesuteikta Direktyvos 1999/70 ir Bendrojo susitarimo suteikiama apsauga. Iš tiesų pasitikėjimo valstybės tarnautojams tokia apsauga turi būti suteikiama, jeigu jų santykių su viešojo administravimo institucija pobūdis iš esmės nesiskiria nuo santykių, siejančių darbdavius ir asmenis, kurie pagal Ispanijos teisę priskiriami prie darbuotojų kategorijos.
2. Bendrojo susitarimo 3 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad savaiminis darbuotojo atleidimas dėl jo tiesioginio vadovo atleidimo yra „objektyvi sąlyga“, nustatanti darbo santykių pabaigą, nors darbo santykiai gali pasibaigti ir paprastu tiesioginio vadovo sprendimu.
3. Norint įvertinti, ar darbuotojai atlieka „tą patį ar panašų darbą“, kaip suprantama Bendrojo susitarimo 3 punkto 2 dalyje, reikia išsiaiškinti, ar šių darbuotojų padėtis, atsižvelgiant į visumą veiksnių, kaip antai darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas, gali būti laikoma panašia. Sąvoka „tą patį ar panašų darbą“, atsižvelgiant į Bendrojo susitarimo tikslus, neturi būti aiškinama

74 — Sprendimas *Valenza ir kt.* (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 50–51 punktai); Nutartis *Bertazzi ir kt.* (C-393/11, EU:C:2013:143, 39–40 punktai).

75 — Sprendimas *Valenza ir kt.* (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 52 punktas); Nutartis *Bertazzi ir kt.* (C-393/11, EU:C:2013:143, 41 punktas).

siaurai. Todėl nustatant, ar darbuotojai atlieka „tą patį ar panašų darbą“, nereikia atsižvelgti į ypatingą užduočių, dėl kurių buvo sudaryta terminuota darbo sutartis, pobūdį ir šioms užduotims būdingas savybes. Be to, nereikia atsižvelgti į faktinį ar tik galimą antrosios veiklos, kuri skiriasi nuo bendros veiklos, vykdymą, jeigu antroji veikla tik papildo bendrą veiklą.

4. Bendrojo susitarimo 3 punkto 2 dalį reikia aiškinti taip, kad, jeigu toje pačioje viešosios valdžios institucijoje ar viešojo administravimo tarnyboje nėra „panašaus nuolatinio darbuotojo“, jo reikia ieškoti tarp nuolatinių darbuotojų, kurių darbo sąlygas yra apibrėžęs tas pats autorius ir kurie atlieka „tą patį ar panašų“ darbą.
5. Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį reikia aiškinti taip, kad priedas už stažą patenka į sąvoką „darbo sąlyga“, kaip ji suprantama šioje nuostatoje.
6. Pagal terminuotą sutartį dirbančių pasitikėjimo valstybės tarnautojų laisvo skyrimo ir atleidimo tvarka negali būti „[objektyvi priežastis]“, pateisinti nevienodą požiūrį, kaip suprantama Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje. Tikslas atlyginti už viešojo administravimo institucijos darbuotojų lojalumą yra tokia „[objektyvi priežastis]“. Vis dėlto atsisakymo skirti priedą už stažą tarnautojui, turinčiam didesnę nei 30 metų tarnybos viešojo administravimo institucijoje stažą, negalima laikyti galinčiu pasiekti tokį tikslą. Kalbant apie užduočių, kurioms atlikti buvo sudaryta terminuota sutartis, ypatingą pobūdį ir joms būdingas savybes, jos yra „[objektyvi priežastis]“, kaip suprantama Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalyje. Vis dėlto tai, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas naudojasi prerogatyvomis, kurių neturi panašus nuolatinis darbuotojas, negali pateisinti ne tokio palankaus pagal terminuotą darbo sutartį dirbančio darbuotojo vertinimo.